

**ANALISIS PENERIMAAN AUDITOR ATAS *DISFUNCTIONAL AUDIT*
BEHAVIOR : SEBUAH PENDEKATAN KARAKTERISTIK
PERSONAL AUDIT
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta dan Yogyakarta)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Oleh :

IDA KUSUMAWATI

B 200 130 109

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS PENERIMAAN AUDITOR ATAS *DYSFUNCTIONAL AUDIT*

***BEHAVIOR*: SEBUAH PENDEKATAN KARAKTERISTIK**

PERSONAL AUDIT

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

IDA KUSUMAWATI

B 200 130 109

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Noer Sasongko, SE., M.Si., Ak. CA

NIDN.06120565

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENERIMAAN AUDITOR ATAS *DYSFUNCTIONAL AUDIT*
BEHAVIOR: SEBUAH PENDEKATAN KARAKTERISTIK
PERSONAL AUDIT**

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)

Oleh:

IDA KUSUMAWATI

B 200 130 109

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Rabu, 31 Januari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Noer Sasongko, M.Si, Ak. CA



(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Erma Setiawati, M.M., Ak

(Anggota 1 Dewan Penguji)

3. Drs. Agus Endro Suwarno, M.Si

(Anggota 2 Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, SE., M.Si.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pertanyaan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Januari 2018

Penulis



Ida Kusumawati

**ANALISIS PENERIMAAN AUDITOR ATAS *DYSFUNCTIONAL*
AUDIT BEHAVIOR: SEBUAH PENDEKATAN
KARAKTERISTIK PERSONAL AUDIT
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan antara karakteristik personal auditor atas *dysfunctional audit behavior* (DAB). Karakteristik personal audit terdiri dari *locus of control* (LOC), komitmen organisasi (KO), kinerja (KIN), dan *turnover intention* (TI). Respondenn dalam penelitian ini berjumlah 100 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan DI Yogyakarta. Data primer dikumpulkan dengan metode survey dan menggunakan kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada auditor. Analisis data dilakukan dengan teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) LISREL 8.80 dan SPSS 19.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*, kinerja berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*, *turnover intention* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Kata Kunci : *Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja, Turnover Intention, Dysfunctional audit behavior*

Abstract

This study aims to reexamine the relationship of auditor's personal characteristics and auditor's acceptance of dysfunctional audit behavior (DAB). The personal audit characteristics consist of locus of control (LOC), organizational commitment (KO), performance (KIN), and turnover intention (IT). Respondents in this study amounted to 100 auditors worked in Public Accounting Firm in Surakarta and DI Yogyakarta. Primary data was collected by survey method and using questionnaires that directly delivered to auditor's. Data analysis was done by Structural Equation Modeling (SEM) technique LISREL 8.80 and SPSS 19.0. The result of showed that the locus of control has positive influence on acceptance dysfunctional audit behavior, organizational commitment negatively effect acceptance dysfunctional audit behavior, positive influence on acceptance dysfunctional audit behavior, turnover intention has positive influence on acceptance dysfunctional audit behavior

Keywords: *Locus Of Control, Organizational Commitment, Performance, Turnover Intention, Dysfunctional Audit Behavior*

1. PENDAHULUAN

Peran akuntan dalam penyajian informasi keuangan sangatlah besar. Akuntan merupakan orang yang ada di belakang informasi keuangan yang

disajikan oleh sebuah perusahaan. Informasi inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan pihak-pihak yang berkepentingan. Akuntan publik sebagai profesi yang memberikan jasa audit dan *assurance* kepada masyarakat harus memiliki kualifikasi tertentu, yaitu keahlian dalam akuntansi (ada sertifikasinya) dan keahlian lain (perpajakan, penilaian aset, analisis sistem, konsultan manajemen, dan sebagainya) serta kualitas pribadi yang tinggi. Kualitas pribadi akuntan publik akan tercermin dari perilaku profesionalnya.

Pekerjaan auditor berhubungan dengan kualitas keahlian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecukupan bukti pemeriksaan, dan sikap independensinya terhadap klien serta perlu adanya kualitas pribadi yang memadai. Kualitas pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesinya. (Pujaningrum dkk, 2012 dalam hariani dkk 2013) perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari penyimpangan perilaku atau perilaku disfungsional dalam audit (*dysfunctional audit behavior*).

Setelah kasus Enron, yang merupakan kegagalan KAP Arthur Andersen, dan World.Com di Amerika Serikat pada 2001, serta kasus Kimia Farma, auditor dianggap ikut andil dalam memberikan informasi yang salah, sehingga banyak pihak mengalami kerugian materi dalam jumlah besar. Para auditor dianggap sebagai salah satu penyebab kegagalan *recovery* ekonomi global.

Dysfunctional audit behavior merupakan tanggapan individu terhadap suatu lingkungan, regulasi atau sistem pengendalian. Sistem pengendalian dan regulasi yang terlalu berlebihan akan menyebabkan keresahan auditor dan dapat mengarah pada suatu perilaku audit yang menyimpang atau perilaku yang tidak sesuai dengan prosedur audit. Mengingat betapa bahayanya akibat yang dapat ditimbulkan oleh perilaku *dysfunctional* yang dilaksanakan oleh auditor maka sangat perlu untuk dikaji mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat *dysfunctional audit behavior*, sehingga dapat

diambil tindakan yang perlu demi menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi audit dan kemajuan profesi.

Locus of control merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Kelly dkk (1990) dalam Anita dkk (2016) yang menemukan *locus of control* eksternal cenderung terkait perilaku reduksi kualitas audit daripada *locus of control* internal. Hal ini berarti individu yang memiliki *locus of control* eksternal apabila ingin mencapai keinginannya dapat melakukan kecurangan atau manipulasi.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu (Mangkunegara, (2005;67) dalam Chairunnisa (2014). Kinerja auditor adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen yang tinggi, kurangnya kecenderungan bagi mereka untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit.

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan *disfungsional*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “ANALISIS PENERIMAAN AUDITOR ATAS *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR*: SEBUAH PENDEKATAN KARAKTERISTIK PERSONAL AUDIT”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang sebagai penelitian yang bersifat empiris karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dikumpulkan melalui 2 cara, yaitu dengan menggunakan mail survey yang dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner kepada responden melalui jasa kantor pos, email an dengan cara menitipkan kuesioner kepada rekan-rekan.

Populasi dalam penelitian ini adalah staf auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Surakarta. Data penelitian diperoleh dengan metode *survey* dimana setiap KAP didatangi secara langsung dan diberikan kuesioner. Teknik pengambilan sampelnya yaitu menggunakan *convenience sampling*.

Hubungan antar variabel akan dinilai dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dari software statistik *LISREL* (*Linier Structural Relationship*) 8.8. SEM adalah pendekatan statistik komprehensif untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel observed dan variabel laten. Pemilihan penggunaan Sem (*Structural Equation Model*) dari *software* statistik LISREL didasarkan atas keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh SEM dibandingkan dengan teknik analisis multivariate biasa seperti regresi berganda dan analisis faktor. Persamaan model sebagai berikut:

Variabel endogen = variabel eksogen + error

$$KO = \gamma_1 LOC + \delta_1$$

$$KIN = \gamma_2 LOC + \beta_5 KO + \delta_2$$

$$TI = \gamma_3 LOC + \beta_7 KIN + \delta_3$$

$$DAB = \gamma_4 LOC + \beta_6 KO + \beta_8 KIN + \beta_9 TI + \delta_4$$

Keterangan:

LOC = *Locus of Control*

KO = Komitmen Organisasi

KIN = Kinerja

TI = *Turnover Intention* 50

DAB = *Penerimaan Dysfunctional Audit Behavior*

γ = hubungan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen (gamma)

β = hubungan langsung variabel endogen terhadap variabel endogen (beta)

δ = variabel *error*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner yang dikirimkan adalah sebanyak 105 eksemplar yang disebar untuk 7 Kantor Akuntan Publik yang bersedia mengisinya. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 7 Kantor Akuntan Publik (KAP) diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1 Sebaran Data Penelitian

Nama KAP	Kuisisioner disebar	Kuisisioner Kembali	Kuisisioner tidak kembali
KAP Bismar, Muntalib, dan Yunus, Yogyakarta	15	15	5
KAP Drs. Soeroso Donosaputra, Yogyakarta	15	14	
KAP Handori Sugiarto Adi & Rekan, Yogyakarta	15	15	
KAP Mahsun Armand Nugrahanto, Yogyakarta	15	14	
KAP Indarto Waluyo, Yogyakarta	15	13	
KAP Wartono dan Rekan, Surakarta	15	14	
KAP Dr. Payamta, CPA, Surakarta	15	15	
Jumlah	105	100	
Persentase	100%	95,24%	4,76%

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa kuesioner yang disebar berjumlah 105 eksemplar dan kuesioner yang kembali berjumlah 100 eksemplar, sedangkan kuesioner yang tidak kembali berjumlah 5 eksemplar, jadi kuesioner yang dapat diolah berjumlah 100 eksemplar

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Variabel	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0,845	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,930	Reliabel
Kinerja Auditor	0,889	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,806	Reliabel
<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0,909	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item kuisioner dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,70 dan dapat disimpulkan semua item kuisioner reliabel digunakan dalam mengambil data

Tabel 3 Descriptive tatistics

Variabel	Min.	Maks.	Rata-rata	Std. Deviasi
<i>Locus of Control</i>	5	32	23,11	5,375
Komitmen Organisasi	19	55	39,58	9,060
Kinerja Auditor	17	46	30,68	6,891
<i>Turnover Intention</i>	3	21	12,03	3,963
<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	8	43	26,61	8,926

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3 secara umum karakteristik personal responden memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Secara umum karakteristik personal responden memiliki keinginan untuk berhenti yang rendah.

Tabel 4 Uji normalitas

Skewness			Kurtosis			Skewness dan Kurtosis	
Value	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
552,736	29,900	0,000	1162,609	9,370	0,000	981,781	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Z-Score* skewness adalah 29,900 dan nilai *Z-Score* kurtosis 9,370 yang semuanya lebih besar daripada 0,05 pada tingkat 5%. Berarti asumsi normalitas secara *multivariate* telah terpenuhi pada data dan analisis SEM dapat dilakukan.

Berikut adalah persamaan struktural yang merupakan hubungan antara variabel-variabel laten yang dihipotesiskan Lisrel *estimates (intermediate solution)* dengan model *structural equations*.

$$DAB = 0.26*TI + 0.24*KIN + 0.19*KO + 0.27*LOC, \text{ Errorvar.} = 0.49, R^2 = 0.46$$

$$\begin{matrix} (0.12) & (0.088) & (0.10) & (0.11) & (0.13) \\ 2.10 & 2.70 & 1.79 & 2.53 & 3.84 \end{matrix}$$

$$TI = 0.26*KIN + 0.51*LOC, \text{ Errorvar.} = 0.68, R^2 = 0.32$$

$$\begin{matrix} (0.091) & (0.11) & (0.16) \\ 2.82 & 4.44 & 4.18 \end{matrix}$$

$$KIN = 0.54*KO - 0.19*LOC, \text{ Errorvar.} = 0.83, R^2 = 0.22$$

(0.086)	(0.093)	(0.13)
6.27	-2.07	6.35
KO = 0.25*LOC, Errorvar.= 0.82, R ² = 0.070		
(0.11)	(0.16)	
2.33	5.06	

3.1 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *T-Value* hasil estimasi adalah sebesar $2,42 > 1,96$, maka hipotesis ke-1 diterima. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi pada auditor banyak dipengaruhi faktor pilihan aktif untuk tetap dan komitmen mereka terhadap organisasi kemudian meningkat atau naik setelah pilihan itu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrina dan Hadiprayitno (2011) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

3.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *T-Value* adalah sebesar $-1,57 < 1,96$, maka hipotesis ke-2 ditolak. Jadi ketika seorang auditor sudah tidak yakin dengan usahanya sendiri dalam melakukan pekerjaan, apapun usaha yang dilakukan tidak akan maksimal sehingga kinerja sebagai fungsi yang jelas dari usaha atau *effort* juga tidak akan maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Evanauli dan Nazaruddin (2013), Gumulya, dan Burhannudin (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

3.3 Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *T-Value* hasil estimasi adalah sebesar $4,49 > 1,96$, maka hipotesis ke-3 diterima. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrina dan Hadiprayitno (2011) yang menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

3.4 Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *T-Value* hasil estimasi adalah sebesar $2,69 > 1,96$. Maka hipotesis ke-4 diterima. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang diinginkan mereka lebih menolak *dysfunctional audit behavior*. *Dysfunctional audit behavior* disini dianggap sebagai salah satu jalan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2009),), Desi, Zulfahridar, dan Rahmiati (2014) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *T-Value* hasil estimasi adalah sebesar $4,43 > 1,96$. Maka hipotesis ke-5 diterima. Hal ini dikarenakan auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasinya tersebut, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrina dan Hadiprayitno (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

3.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *T-Value* hasil estimasi adalah sebesar $1,71 < 1,96$. Maka hipotesis ke-6 ditolak. Keberadaan peraturan juga membuat auditor tidak memiliki komitmen organisasi dalam pekerjaan untuk mengatasi keadaan tertentu seperti kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan kerugian. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan dan Arifin (2012), Gumulya, dan Burhannudin (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

3.7 Pengaruh Kinerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *T-Value* hasil estimasi adalah sebesar $2,65 > 1,96$. Maka hipotesis ke-7 diterima. Hal ini dapat dipahami kebenarannya, ketika seorang auditor memiliki kinerja yang semakin bagus, maka akan semakin besar kesempatan untuk dipromosikan sehingga tingkat *turnover intention*nya tinggi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desi, Zulbahridar, dan Rahmiati (2014), Rizqa, Rita, dan Zulbahridar (2016) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3.8 Pengaruh Kinerja terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *T-Value* hasil estimasi adalah sebesar $2,99 > 1,96$. Maka hipotesis ke-8 diterima. penerimaan auditor atas perilaku disfungsional akan lebih tinggi apabila auditor memiliki persepsi kinerja yang rendah atas dirinya. Hal ini terjadi karena seorang auditor merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan dan Arifin (2012), Desi, Zulbahridar, dan Rahmiati (2014) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

3.9 Pengaruh *Turnover Intention* terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *T-Value* hasil estimasi adalah sebesar $2,27 > 1,96$. Maka hipotesis diterima. Hal ini menyebabkan segala tindakan yang dilakukan akan dipikirkan secara matang termasuk perilaku *dysfunctional audit behavior* yang dapat menurunkan citra dirinya. Sehingga dapat dipahami bahwa walaupun seorang auditor mempunyai tingkat *turnover* yang tinggi, tingkat penerimaan auditor terhadap *dysfunctional audit behavior* juga belum tentu tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan dan Arifin (2012), Desi, Zulbahridar, dan Rahmiati (2014) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan: *Locus of control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja. *Locus of control* berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*. Kinerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kinerja berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*. *Turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Penulis menyadari, dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain: Penelitian ini tidak melakukan uji *non response bias* karena kebutuhan sampel yang besar. Variabel *turnover intention* dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 indikator sehingga tidak bisa diuji CFA secara tunggal dan harus digabungkan dengan variabel *locus of control*. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisisioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu: *Pertama*, penelitian mendatang disarankan melakukan uji *non response bias* untuk mengetahui perbedaan karakteristik antara responden yang berpartisipasi (*response*) dengan yang tidak berpartisipasi (*non response*).

Kedua, penelitian mendatang disarankan menggunakan indikator lebih dari 3 untuk variabel *turnover intention* sehingga bisa dilakukan uji CFA pada masing-masing variabel laten. *Ketiga*, diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing.

Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Harini, Dwi, Agus Wahyudi, Dan Indah Anisykurlillah. 2010. Analisis Penerimaan Atas Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *SNA XIII Purwokerto 2010*, Hal 1-8
- Anita, Rizqa, Rita Anugerah dan Zulbahridar. 2016. Analisis Penerimaan Auditor Atas *Dysfunctional Audit Behavior* : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Sumatera). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4, No. 2, April 2016 : 114-128
- Pujaningrum, intan. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol. 1, No 1, 2012, hal 2-15
- Chairunnisa, Desi, Zulbahridar, Rahmiati Idrus, 2014. Pengaruh *Locus Of Contol*, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan *Turnover Intention* Terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru Dan Padang). *JOM FEKON*. Vol 1. No. 2, hal 1-16
- Basudewa , Dewa Gede Agung, Lely Aryani Merkusiwati, 2015. Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan *Turnover Intention* Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.13.3 Desember 2015, hal 944-972
- Amroabadi, Maryam Sadeghi, Jamal Barzegari Khanagha Dan Mahmoud Naderibeni. 2014. Professional Commitment On Dysfunctional Audit Behaviour In Audit Organizations Of Isfahan Public Accountancy. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5. No 9, Hal 275-283
- Kusuma, Gumulya Sonny Marcel, Burhanuddin.2016. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Dysfungsional Audit (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintahan Yang Bekerja Di BPK Perwakilan Sumantera Bagian Selatan). *SNA XIX Lampung*, 2016
- Mulyadi. 2011. Auditing Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Wijayanti, Provita. 2009. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Auditor

Pemerintah Yang bekerja di BPKP Perwakilan Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *JAI*. Vol 5. No 2, hal 251-271

Setyaningrum, Fina dan Henny Murtini. 2014. Determinan Perilaku Disfungsional Audit (Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Accounting Analysis Journal* 3 (1) 2014, hal 361-369

Nadirsyah dan Intan Maulida Zuhra. 2009. *Locus Of Control, Time Budget Pressure* dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. Vol 2. No 2, hal 104-116

Gustati. 2012. Persepsi Auditor Tentang Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Survey pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol: 7, No.2.

Kartika, Indri dan Provita Wijayanti. 2007. *Locus of Control* Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada Auditor yang Bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY), Simposium Nasional Akuntansi X, AUEP-05, 1-37.

Febrina, Lina H dan Basuki Hadi Prayitno. 2011. Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Auditor Atas *Dysfunctional Audit Behavior* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta). *Jurnal Penelitian Universitas Diponegoro*. Semarang.

Purwanda, Eka, Maula Ash Shiddieqy. 2013. *The Influence Of Auditor Personality Characteristics and Dysfunctional Behavior To Audit Quality (Survey on Public Accountant in Bandung)*. *Study & Accounting Research* Vol X, No. 3 – 2013.

Evanauli Ratna Prasetyoningrum, Ietje Nazaruddin. 2013. Penerimaan Auditor Atas *Dysfunctional Audit Behavior*: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Jurnal Akuntansi & Investasi*. Vol. 14 No.2

Ratnasari, reni dan istianingsih. 2012. “Persepsi Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku *Dysfunctional Audit* Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit”. Umi,

Jonathan, 2016, *Structural Equation Modelling. Berbasis Kovarian Dengan LISREL Dan AMOS Untuk Riset Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*, Salemba Empat Latan, Hengky, 2012, *Structural Equation Modelling, Konsep Dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80*, ALFABETA